

# LUTTES FÉMINISTES

Acquis et défis  
*des deux dernières décennies*



Illustration : Chantal Locat

Intersyndicale des femmes

PAIX  
JUSTICE  
LIBERTÉ  
SOLIDARITÉ  
ÉGALITÉ

Recherche et rédaction : Nicole de Sève

Comité d'encadrement : Bianca Cordero (SFPQ)

Danièle Marchand (SPGQ)

Diane Courchesne (CSQ)

Ginette Raymond (FIQ)

Isabelle Daigle (CSD)

Marie Pelchat (FAE)

Maude Marotte (APTS)

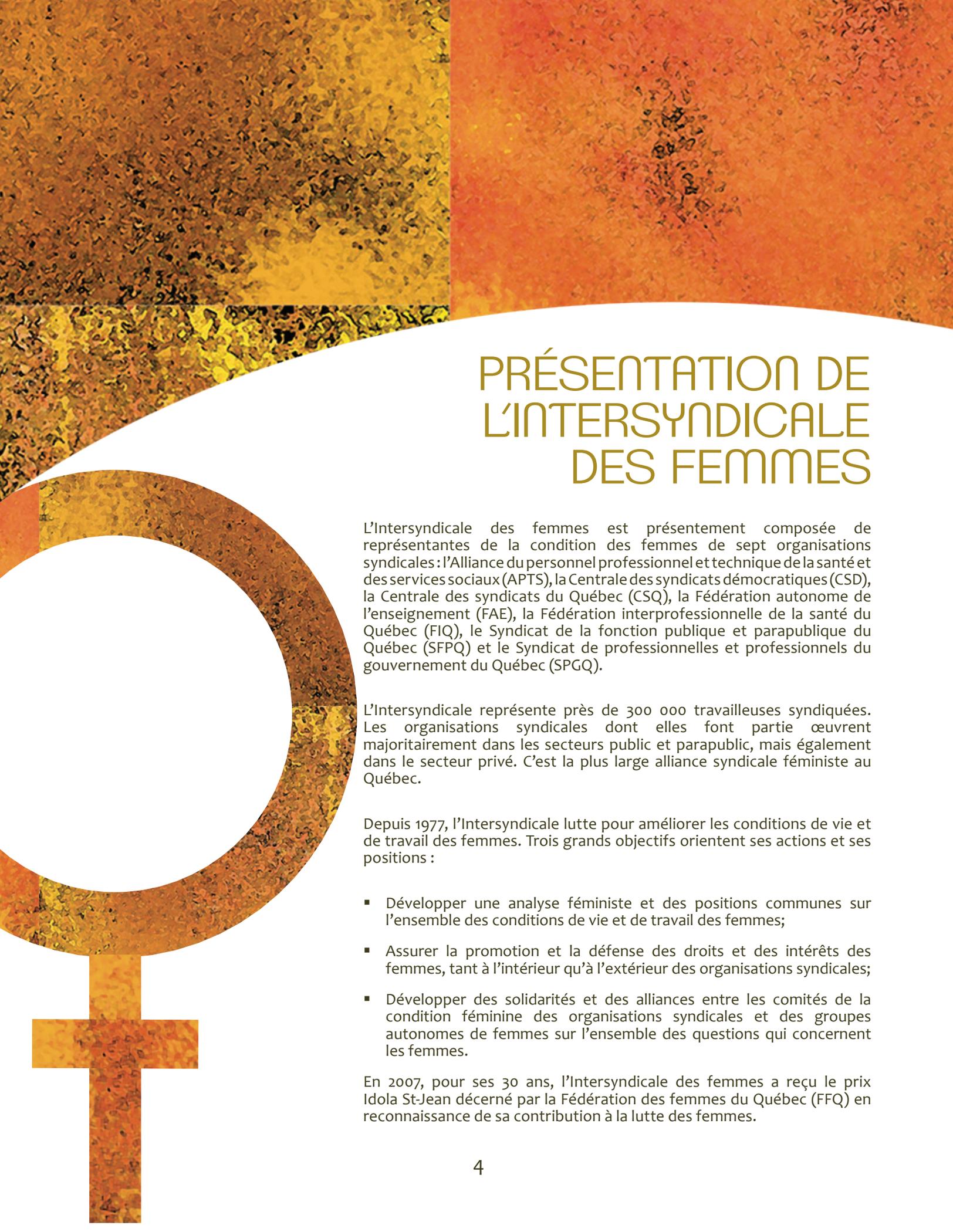
Illustrations, graphisme et mise en page : Chantal Locat

Printemps 2016



# TABLE DES MATIÈRES

PRÉSENTATION DE L'INTERSYNDICALE DES FEMMES	4
INTRODUCTION	5
1. CONTEXTE POLITIQUE DEPUIS LES VINGT DERNIÈRES ANNÉES	6
1.1 Au Québec	6
1.2 Pendant ce temps à Ottawa	8
2. LES LUTTES DES FEMMES ET LES GAINS OBTENUS POUR LEUR AUTONOMIE	10
2.1 Accès et amélioration des conditions de travail	10
2.1.1 L'équité en emploi... un objectif à atteindre	10
2.1.2 L'équité salariale... il y a encore des femmes exclues	12
2.1.3 Concilier famille, travail et militantisme...	14
2.2 Pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes	16
2.3 Représentation des femmes dans les lieux de pouvoir	17
2.3.1 La place des femmes dans les structures décisionnelles syndicales	18
2.3.2 Le chemin qui reste à parcourir	18
2.4 Mobilisations et solidarités	19
CONCLUSION	20
NOTES ET RÉFÉRENCES	21



# PRÉSENTATION DE L'INTERSYNDICALE DES FEMMES

L'Intersyndicale des femmes est présentement composée de représentantes de la condition des femmes de sept organisations syndicales : l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS), la Centrale des syndicats démocratiques (CSD), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Fédération autonome de l'enseignement (FAE), la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ), le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ) et le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ).

L'Intersyndicale représente près de 300 000 travailleuses syndiquées. Les organisations syndicales dont elles font partie œuvrent majoritairement dans les secteurs public et parapublic, mais également dans le secteur privé. C'est la plus large alliance syndicale féministe au Québec.

Depuis 1977, l'Intersyndicale lutte pour améliorer les conditions de vie et de travail des femmes. Trois grands objectifs orientent ses actions et ses positions :

- Développer une analyse féministe et des positions communes sur l'ensemble des conditions de vie et de travail des femmes;
- Assurer la promotion et la défense des droits et des intérêts des femmes, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des organisations syndicales;
- Développer des solidarités et des alliances entre les comités de la condition féminine des organisations syndicales et des groupes autonomes de femmes sur l'ensemble des questions qui concernent les femmes.

En 2007, pour ses 30 ans, l'Intersyndicale des femmes a reçu le prix Idola St-Jean décerné par la Fédération des femmes du Québec (FFQ) en reconnaissance de sa contribution à la lutte des femmes.

# INTRODUCTION

Retracer certains épisodes de l'histoire des luttes du mouvement des femmes au cours des vingt dernières années représente un défi particulier. Comme le fait remarquer si justement la chercheuse féministe Francine Descarries, le mouvement des femmes n'est pas uniforme. Il a été et est toujours nourri par différents courants de pensée, soumis à plusieurs influences sociales et intellectuelles, et porté par des militantes issues de différents milieux. Plus encore, ce mouvement est à l'origine de revendications diverses souvent liées aux conjonctures économiques et sociopolitiques nationales et internationales.

Au cours des années 90, le mouvement des femmes a revendiqué sa diversité caractérisée, notamment, par les différences entre les femmes selon l'âge, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, le statut professionnel et le handicap. Depuis, le mouvement est porteur d'une réflexion et d'un discours plus contestataires, plus critiques à l'égard de l'ensemble des politiques gouvernementales, mais aussi porteur de revendications appuyées par de fortes mobilisations nationales et internationales.

L'Intersyndicale des femmes a été un maillon majeur des luttes du mouvement des femmes au Québec. Au fil des années, elle a régulièrement fait le point sur les enjeux portés par le mouvement des femmes. Cette fois-ci, son regard s'attarde sur quelques moments forts de la lutte des femmes et des gains obtenus au cours des vingt dernières années : les luttes menées sur le marché du travail pour l'atteinte d'une réelle autonomie économique, celles visant à mettre fin à la violence à l'égard des femmes et celles visant à obtenir une représentation politique, économique et culturelle, équitable entre les hommes et les femmes.

« **Aucun droit n'est jamais acquis, gravé dans le marbre pour l'éternité, et ceux des femmes le sont encore moins que les autres<sup>1</sup>.** »

# CONTEXTE POLITIQUE DEPUIS LES VINGT DERNIÈRES ANNÉES

# 1

Depuis les années 1980, privatisations, révision des missions de l'État, désinstitutionnalisations, compressions sont les « mantras » des gouvernements successifs. Le filet social s'érode. Les politiques économiques, sociales et culturelles permettant aux femmes d'atteindre de plus en plus leur autonomie sont mises à mal.

## 1.1 Au Québec

### Des années Bouchard...

Au milieu des années 1990, pour entrainer le Québec dans la lutte contre le déficit avec l'obsession du déficit zéro, le gouvernement de Lucien Bouchard s'appuie sur une situation économique précaire ainsi que sur la réduction des transferts aux provinces et la réduction des programmes fédéraux. Le grand chambardement de l'État québécois est présenté comme inévitable. La politique économique vise essentiellement à répondre aux exigences des marchés financiers qui « cotent » le crédit du gouvernement. Ce dernier organise deux sommets socioéconomiques pour discuter de la conjoncture économique et dégager des solutions.

Le problème : les demandes du mouvement des femmes sont ignorées. Le gouvernement refuse l'adoption d'une clause « appauvrissement zéro » et évacue toute réflexion sur les effets de ses orientations sur la condition des femmes. Au cours des années suivantes, les compressions dans les programmes sociaux et les retraites massives chez le personnel des services publics, majoritairement composé de femmes, provoquent la désorganisation du travail au sein de l'appareil étatique, l'affaiblissement de l'État social et l'appauvrissement des femmes et des familles.

Depuis le début des années 2000, les gouvernements qui se sont succédé ont failli à la tâche de soutenir l'égalité. Tout se passe comme si les politiques sociales en la matière n'étaient plus un investissement, mais un luxe qu'on ne peut plus s'offrir.<sup>2</sup>

### Au gouvernement Charest...

Dès l'élection du gouvernement libéral sous la direction de Jean Charest, le constat est sévère : l'avenir du dossier des femmes au sein de l'appareil gouvernemental est en jeu; le Conseil du statut de la femme (CSF) et le Secrétariat à la condition féminine sont remis en question. Les compressions importantes imposées au CSF depuis 2010 entraînent la fermeture de tous ses bureaux régionaux au 31 mars 2015, privant les femmes de ressources importantes pour la réalisation de leurs projets. De plus, la compression de 12 % du budget de 2015 cause la mise à pied du quart du personnel.

Le mouvement des femmes et le mouvement syndical se mobilisent pour contrer l'augmentation des tarifs des services de garde et contester l'adoption sous le bâillon des projets de loi 7 et 8. Ceux-ci refusaient le statut de salarié aux responsables d'un service de garde en milieu familial (RSG) et des ressources de type familial (RTF) ou intermédiaire (RI) du réseau de la santé et des services sociaux.

Tout le long de la décennie 2003-2013, les comités de la condition des femmes des organisations syndicales ne baissent pas les bras. Leurs demandes sont claires, notamment :

- Une véritable politique gouvernementale sur l'égalité;
- Un plan d'action contre la pauvreté;
- Une politique familiale globale (services de garde, mesures favorisant la conciliation famille-travail, assurance parentale);
- L'équité salariale (tant dans le public que dans le privé);
- Le respect du droit fondamental au travail et à la syndicalisation;
- Le maintien des missions et des objectifs des organismes gouvernementaux voués à la défense des droits des femmes;
- Un soutien financier adéquat pour les groupes de défense des droits des femmes;
- La promotion des droits des femmes immigrantes;
- La mise en application de l'analyse différenciée selon le sexe dans les politiques et les programmes gouvernementaux;
- Un plan d'action gouvernemental pour contrer toutes les formes de violence à l'égard des femmes, dont le harcèlement psychologique au travail.



Combattant sans relâche, les femmes obtiennent certains gains, notamment le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), le règlement sur l'équité salariale dans le secteur public et le maintien de la Commission de l'équité salariale (CES) ainsi que les modifications à la Loi sur l'équité salariale (LES). Et, victoire éclatante, en octobre 2008, la Cour supérieure invalide les projets de loi 7 et 8 adoptés; la syndicalisation des femmes visées par ces projets de loi peut enfin s'amorcer.

### À l'austérité du gouvernement de Philippe Couillard...

Depuis son élection en avril 2014, le gouvernement Couillard a mis en place une série de politiques et a instauré des compressions draconiennes dans les services publics, ignorant complètement les effets différenciés de ses politiques pour les hommes et les femmes<sup>3</sup>. Plusieurs conséquences directes sur la vie des femmes se font sentir.

Principales utilisatrices des services de santé, elles sont pénalisées par les hausses de tarification de ces services. Principales responsables des tâches domestiques, des soins aux personnes âgées et aux enfants, elles sont confrontées à la pénurie de services à domicile et de services spécialisés pour les personnes aux prises avec des handicaps physiques et mentaux.

Principales salariées des services publics<sup>4</sup>, où elles occupent près des trois quarts de ces emplois, elles subissent leur précarisation croissante et les compressions dans les ministères et les organismes gouvernementaux.

Le Québec se distingue en Amérique du Nord par ses programmes progressistes facilitant l'articulation entre le travail et les responsabilités familiales. Toutefois, ceux-ci sont charcutés, et les femmes sont les premières à en souffrir. En effet, rien n'échappe au couperet gouvernemental : que ce soit le démantèlement du réseau des services de garde régis c'est-à-dire les services de garde en milieu familial et les Centres de la petite enfance (CPE), au profit de la privatisation des services de garde; la modulation des tarifs, en fonction du revenu des familles; ou les modifications au RQAP, notamment en ce qui concerne la réduction des taux de cotisation, mettant ainsi en péril, à moyen terme, l'avenir du Régime.

Les finales régionales du concours Chapeau, les filles! et son volet Excellence Science sont abrogées, compromettant les efforts pour valoriser le travail d'un plus grand nombre de femmes inscrites dans des formations professionnelles ou techniques menant à l'exercice d'un métier traditionnellement masculin.

La disparition des conférences régionales des élus (CRÉ) prive les femmes d'un lieu pour participer aux décisions et exercer leur influence, notamment en ce qui concerne le développement social et économique de leur milieu. Cela fragilise les ressources et les groupes de femmes qui travaillent en région. De plus, en coupant de moitié les fonds octroyés au programme À égalité pour décider, le gouvernement dépossède les femmes en région et dans les milieux autochtones du soutien nécessaire pour se lancer en politique municipale.

Toutes les subventions octroyées aux groupes de défense des droits et aux organismes communautaires, dont celle allouée à la FFQ, sont amputées ou encore supprimées.

## LA VOIX CITOYENNE DES FEMMES EST BÂILLONNÉE.

### 1.2 Pendant ce temps à Ottawa

#### Les années Harper

Pendant dix années, le gouvernement dirigé par Stephen Harper a assuré la direction politique du pays. Fortement influencé par les lobbies fondamentalistes religieux, il a démantelé plusieurs programmes et mesures visant la défense et la promotion des droits des femmes. Quelques exemples :

- Diminution du budget de fonctionnement de Condition féminine Canada (CFC) provoquant la fermeture de douze bureaux régionaux, privant les femmes des ressources nécessaires pour développer leurs expertises et influencer les politiques publiques;
- Abolition du Programme de contestation judiciaire du Canada finançant des causes types contre des lois ou des politiques fédérales portant atteinte aux droits constitutionnels des femmes;
- Abolition du financement public des organismes de défense des droits des femmes entraînant la disparition de plusieurs de ces groupes œuvrant depuis des décennies;
- Annulation du programme national d'investissement dans les services de garde, restreignant considérablement l'accès à des services de garde de qualité;
- Introduction d'une mesure fiscale permettant le fractionnement du revenu des familles, minant l'autonomie économique des femmes et leur accès au marché du travail;
- Négation du droit des femmes à l'équité salariale dans la fonction publique fédérale;
- Diminution draconienne de la taille de la fonction publique fédérale entraînant des pertes d'emplois pour les femmes, qui représentent 55 % des effectifs de la fonction publique;
- Restrictions aux politiques publiques, notamment à l'assurance-emploi, contribuant à l'appauvrissement des femmes qui, même si elles représentent 36,4 % des prestataires, ne reçoivent que 31,7 % des prestations;
- Compressions dans le financement des organismes pour la santé des femmes autochtones et refus de mettre sur pied une véritable commission d'enquête sur la disparition et la mort, qualifiée de « féminicide », de plus d'un millier de femmes autochtones au Canada.



## Changements politiques au gouvernement fédéral

Depuis le 4 novembre 2015, le Canada a un nouveau conseil des ministres paritaire. Tous les ministres ont reçu une lettre de mandat leur indiquant les attentes du premier ministre et les priorités. En ce qui concerne les dossiers reliés à la condition des femmes, force est de constater qu'il s'agit d'avancées significatives :

- Une stratégie fédérale et un plan d'action en matière de violence fondés sur le sexe;
- Des stratégies visant à combattre le harcèlement sexuel et la violence sexuelle au Parlement et dans les institutions publiques fédérales;
- L'augmentation et l'entretien du réseau canadien des maisons de refuge et des maisons de transition, de manière à ce que toute personne fuyant une situation de violence familiale puisse trouver un endroit où se réfugier;
- L'élaboration d'un processus et d'un mandat en vue d'une enquête sur le meurtre et la disparition de femmes et de filles autochtones au Canada;
- Le raffermissement des lois criminelles et des conditions de mise en liberté dans les cas de violence familiale;
- Une analyse comparative entre les sexes des propositions avant qu'elles ne soient présentées au Cabinet pour une prise de décision;
- Des nominations de cadres supérieurs du gouvernement fondées sur le mérite et traduisant une parité hommes-femmes;
- L'ajout de l'identité de genre au nombre des motifs de distinction illicites en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne et l'intégration de ce motif à la liste des traits distinctifs des « groupes identifiables » protégés en vertu des dispositions du Code criminel portant sur la propagande haineuse.



# LES LUTTES DES FEMMES ET LES GAINS OBTENUS POUR LEUR AUTONOMIE

## 2

### 2.1 Accès et amélioration des conditions de travail

#### 2.1.1 L'équité en emploi... un objectif à atteindre

Combattre la ségrégation professionnelle sur le marché du travail et atteindre l'équité en emploi sont des batailles déterminantes pour le mouvement des femmes. L'adoption de la Charte des droits et libertés de la personne en 1975, par le gouvernement québécois, constitue un tournant majeur dans la reconnaissance de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la société québécoise. Depuis 2008, l'égalité entre les femmes et les hommes y est inscrite à trois endroits : le préambule, l'article 10 et l'article 50.1.

Plus particulièrement en matière d'emploi, l'article 16 spécifie :

Nul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi.

Le rapport Pour les Québécoises : égalité et indépendance, publié en 1978 par le CSF, identifie l'équité en emploi et l'équité salariale comme résultats à atteindre. Mais les progrès sont lents : en 1985, l'Assemblée nationale amende la Charte et y inclut une

section consacrée aux programmes d'accès à l'égalité en emploi. Toutefois, les entreprises y adhèrent sur une base volontaire. Et ce n'est qu'en 2001 qu'entre en vigueur la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics.

La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics oblige la mise en place de programmes d'accès à l'égalité pour éliminer les obstacles à l'embauche et favoriser la promotion des femmes. Son objectif : une représentation proportionnelle des femmes dans l'ensemble de tous les titres d'emplois dans les organismes publics.

#### Des progrès

Les femmes ont fait des avancées remarquables sur le marché du travail. La hausse de l'activité des femmes de 15 à 64 ans a permis de faire passer leur taux d'emploi de 41,3 % en 1976 à 70,4 % en 2014<sup>5</sup>.

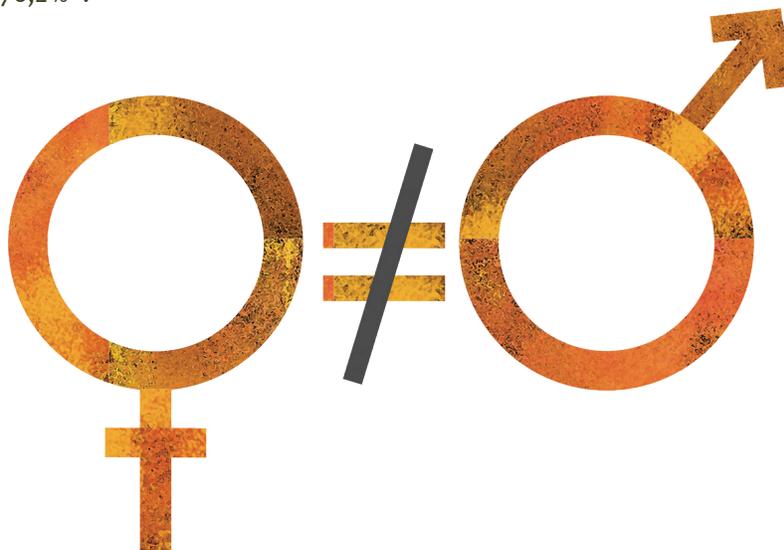
#### Du surplace et des reculs

Aujourd'hui, les femmes constituent 48,1 % de la population active du Québec. Malgré ces progrès, force est de constater que la discrimination systémique persiste et se manifeste, notamment, par une forte ségrégation professionnelle, une surreprésentation des femmes dans les emplois précaires et une inégalité salariale chronique. De plus, les progrès réalisés sont inégalement répartis entre les femmes, et ce, à cause de la persistance de discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique, le handicap et l'appartenance à une nation autochtone.

Au cours des dernières décennies, les décisions politiques et économiques contribuent fortement au maintien de la discrimination systémique, voire sous certains aspects à son intensification. Les récessions de 1981-1982 et de 1990-1993, et l'hégémonie de la vision néolibérale de l'économie à partir des années 1990 accentuent la précarité et le caractère atypique des emplois occupés majoritairement par les femmes, et ce, en contravention des droits fondamentaux exprimés par la Charte.

## QUELQUES DONNÉES

- Les dix principales professions féminines accaparent 32,2 % de la main-d'œuvre féminine.
- Selon Emploi-Québec, les femmes ont subi des pertes d'emploi importantes en 2009 et en 2011, surtout dans les secteurs de l'administration publique, de la santé et de l'assistance sociale, des services d'enseignement, de la fabrication, du commerce, et des services aux entreprises ou aux personnes.
- D'une manière générale, les pertes d'emploi dans les usines ont pour effet d'accroître la concentration de la main-d'œuvre féminine dans les services<sup>6</sup>.
- Les femmes occupent seulement 12 % des emplois de l'industrie de la construction (chantiers et bureaux)<sup>7</sup>.
- Les femmes représentent plus des deux tiers de la main-d'œuvre travaillant à temps partiel. Elles sont confrontées à une multiplicité de plages horaires pour couvrir des périodes de pointe selon les besoins du commerce de détail ou du service aux personnes.
- En 2011, les femmes gagnaient seulement 75,3 % du revenu moyen des hommes dans la même situation, ce qui constitue un recul par rapport à 2007, où ce taux était de 76,2 %<sup>8</sup>.
- Quelle que soit la profession, les hiérarchies internes se maintiennent entre les sexes. Les femmes sont largement sous-représentées dans les fonctions de gestionnaire et sont plus nombreuses à ne pas accéder à des emplois professionnels.
- Au Canada, les femmes composent plus de la moitié de la fonction publique fédérale (55 %), occupent 84 % des postes administratifs, représentent 38,5 % des cadres intermédiaires, mais seulement 27,1 % des cadres supérieurs<sup>9</sup>.
- Au sein de la fonction publique québécoise, en 2012, les femmes représentaient 43 % des fonctions de haute direction et 43 % des cadres<sup>10</sup>.
- Une recherche menée par l'Institut de recherche et d'informations socio-économiques (IRIS)<sup>11</sup>, à la demande de l'Intersyndicale des femmes, indique qu'une femme sur trois travaillant au Québec le fait dans les services publics. Aussi, les compressions imposées par le gouvernement Couillard dans les services publics ont un effet majeur sur les travailleuses : pertes d'emploi, précarisation, intensification de la charge de travail, augmentation du stress et problèmes de santé au travail.



## 2.1.2 L'équité salariale... il y a encore des femmes exclues

Un salaire égal pour un travail équivalent est une revendication historique du mouvement syndical et des groupes de femmes. Depuis l'adoption de la Charte en 1975, la discrimination salariale est interdite selon l'article 19 :

Tout employeur doit, sans discrimination, accorder un traitement ou un salaire égal aux membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent au même endroit.

Il n'y a pas de discrimination si une différence de traitement ou de salaire est fondée sur l'expérience, l'ancienneté, la durée du service, l'évaluation au mérite, la quantité de production ou le temps supplémentaire, si ces critères sont communs à tous les membres du personnel.

Rien n'étant acquis de prime abord, les comités de la condition des femmes doivent militer activement pour que cette reconnaissance devienne effective.



### Petit rappel historique

En avril 1981, le SPGQ dépose une plainte de discrimination salariale fondée sur le sexe à la Commission des droits de la personne (CDP), au nom de femmes membres de six corps d'emploi à prédominance féminine. Cette plainte s'appuie sur les articles 16 et 19 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec. Il s'agit de la première cause de discrimination systémique inscrite à la CDP. Ce n'est qu'en 1985 que la CDP accepte de donner suite à la plainte et de poursuivre l'enquête.

Pendant ce temps, au milieu des années 80, les plaintes à la CDP, qui proviennent de différents milieux, s'accumulent. Les avis, les études et les rapports se succèdent. Les discussions lors des négociations entre les syndicats et le gouvernement du Québec piétinent. Les instruments juridiques pour lutter contre la discrimination salariale étant limités, un constat s'est imposé : sans une forte mobilisation pour une véritable loi-cadre, l'équité salariale ne sera jamais atteinte.

En 1989, un regroupement d'une quarantaine d'organisations, composé des comités de la condition des femmes des organisations syndicales, dont celles de l'Intersyndicale des femmes, et de groupes de femmes, crée la Coalition sur l'équité salariale. Le principal objectif est de « promouvoir l'équité salariale au Québec, en priorisant, dans un premier temps, les changements législatifs nécessaires pour assurer à toutes les femmes du Québec un salaire équitable pour leur travail ». Pour ce faire, la Coalition s'appuie sur l'expertise d'universitaires chevronnées.

Également, dans les années 90, le Tribunal des droits de la personne (district de Québec) rend un jugement important. Il s'agit du cas de l'Université Laval, qui est alors tenue responsable, en vertu de l'article 19 de la Charte, de ne pas avoir accordé à ses employées du Groupe Bureau un traitement égal à celui des employés du Groupe Métiers et Services alors qu'elles exercent des fonctions équivalentes.

## Les gains obtenus

Plusieurs années de luttes soutenues conduisent à l'adoption de la Loi sur l'équité salariale par l'Assemblée nationale en 1996 et à la création de la Commission de l'équité salariale. Ce gain important a toutefois certaines limites.

En conséquence, la bataille continue :

- En janvier 2004, le chapitre 9 de la Loi sur l'équité salariale est invalidé, ce qui a pour effet de rétablir le droit à l'équité salariale de plus de 500 000 femmes<sup>12</sup>. La contestation judiciaire des articles 119 à 124, soit le chapitre 9 de la Loi, a débuté en mars 1999. En vertu de ce chapitre, le gouvernement s'était exclu lui-même du régime général ainsi que 120 entreprises québécoises.
- En 2006, soit dix ans plus tard, les 360 000<sup>13</sup> travailleuses des secteurs public et parapublic exerçant des fonctions dans des catégories d'emplois à prédominance féminine pour lesquelles il existait une discrimination salariale obtiennent un règlement de l'équité salariale. Ce règlement a permis des réajustements salariaux au 21 novembre 2001.
- En 2009, la loi oblige les entreprises qui atteignent dix employés et plus au cours d'une année, à réaliser l'équité salariale pour corriger la discrimination salariale envers les personnes occupant des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine. De plus, l'obligation de réaliser le maintien de l'équité salariale appartient maintenant à l'employeur et devient périodique aux cinq ans. Avant, cette obligation était continue et s'appliquait à l'employeur et à l'association accréditée. Par contre, ces modifications apportées à la loi retirent toute possibilité de rétroactivité et de recours pour les évaluations du maintien pendant une période de cinq ans, dénaturant ainsi la Loi sur l'équité salariale.
- En 2010, le gouvernement québécois fait le choix de réaliser seul le premier exercice de maintien de l'équité salariale pour les employées de l'État. À la suite des résultats affichés de cet exercice, plus de 6 000 plaintes ont été déposées à la Commission de l'équité salariale par différentes accréditations syndicales et par les personnes elles-mêmes.
- En 2014, les articles 76.3 et 76.5 portant sur l'affichage des résultats et sur l'absence de rétroactivité sont déclarés invalides par la Cour supérieure. Ce jugement vient confirmer que l'employeur doit corriger la discrimination au moment où il la constate. Ce jugement a été soumis à la Cour d'appel. La cause n'a toujours pas été entendue. Entre temps, les dispositions sont présumées valides.

- En 2015, pour sa deuxième évaluation du maintien, le gouvernement a fait le choix de procéder seul. En mai 2016, les affichages n'ont pas tous encore été effectués par le Secrétariat du Conseil du trésor sur son site Internet.

Aujourd'hui, la fragilité de l'équité salariale est réelle :

- La Loi s'applique à tout employeur dont l'entreprise compte dix personnes salariées ou plus, qu'elle soit du secteur privé, public ou parapublic. Ne sont pas assujetties à la Loi :
  - Les entreprises qui comptent moins de 10 personnes salariées. Elles ont cependant le devoir de respecter l'équité salariale comme le prévoit la Charte des droits et libertés de la personne;
  - Les entreprises qui relèvent de la compétence fédérale (les banques, les entreprises de télécommunications, etc.)<sup>14</sup>.
- Le maintien de l'équité dans les milieux demeure un enjeu. Il n'existe pas de mécanismes directs permettant de vérifier la manière dont l'employeur a réalisé seul l'exercice de l'équité dans son entreprise. Cependant, des recours sont possibles auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST), en vertu du chapitre VI de la Loi, dont celui de déposer une plainte pour une évaluation non conforme à la Loi.
- Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, la Commission de l'équité salariale est intégrée à une nouvelle commission : la CNESST. La préservation du nom, de la mission et de l'expertise de la Commission a été obtenue à la suite des revendications des organisations syndicales, communautaires et féministes.

## 2.1.3 Concilier famille, travail et militantisme...

### 2.1.3.1 Congés parentaux

Depuis des décennies, les Québécoises militent pour que le marché du travail ne dicte plus sa loi aux familles. L'enjeu : adapter l'organisation du travail aux responsabilités familiales et domestiques. Le mouvement des femmes se mobilise pour une véritable prise en compte de la diversité des situations familiales.

#### Les gains obtenus

Au cours des deux dernières décennies, le militantisme du mouvement des femmes et du mouvement syndical a permis d'améliorer les congés parentaux :

- En 1991, la Loi sur les normes du travail accorde au père et à la mère le droit à un congé parental sans solde d'une durée de 34 semaines lors de la naissance d'un enfant ou d'une adoption. Ce congé s'étend à 52 semaines en 1997.
- En 2005, on ajoute, à La Loi sur les normes du travail, dix journées de congés familiaux ou parentaux, congés toutefois sans solde.
- En 2006, après cinq années d'intenses négociations, le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) entre en vigueur. Ce régime inclut un congé de paternité exclusif aux pères et un congé parental partageable entre les deux parents<sup>15</sup>.

La mise en place du RQAP constitue un moment charnière pour les mères québécoises, mais aussi pour les pères. Cela a permis à ces parents de concilier maternité, paternité et travail salarié dans de bonnes conditions.

Cependant, des situations restent encore à corriger. Selon le Conseil du statut de la femme :

La situation socioéconomique et professionnelle, souvent précaire, de beaucoup de femmes a un impact sur leur adhésion au programme. Pour les femmes et les mères monoparentales en situation de pauvreté ou travaillant au salaire minimum, les prestations du congé parental ne sont pas suffisantes pour assurer leur sécurité financière. De plus, les femmes qui ne perçoivent pas de revenu d'entreprise, ni de salaire pour leur prestation de travail dans l'entreprise familiale, comme c'est souvent le cas pour les agricultrices, ne se qualifient pas pour le régime. Plusieurs femmes sont, dès lors, privées du choix de consacrer davantage de temps auprès de leur nouveau-né<sup>16</sup>.

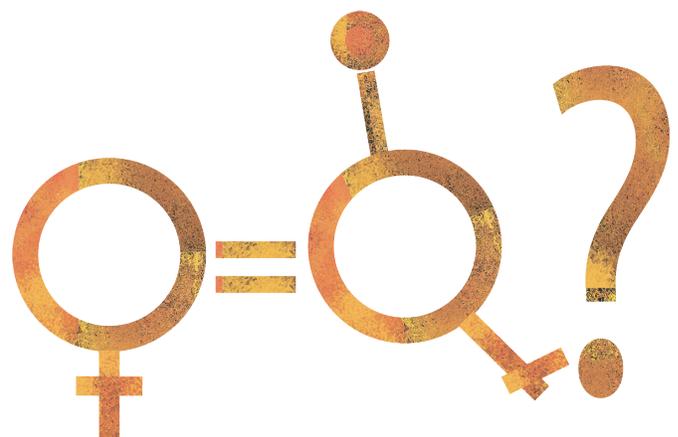
### 2.1.3.2 Aménagement du temps de travail

La progression des femmes sur le marché du travail fait ressortir, avec encore plus d'acuité, les contradictions entre les exigences du temps de travail et celles hors travail. Les comités de condition des femmes dénoncent les conflits entre la vie familiale et la vie professionnelle. Dans plusieurs milieux de travail fortement féminisés, particulièrement les commerces, la restauration et les services aux personnes, on exige des travailleuses de longues heures de travail, une disponibilité croissante, des heures de travail supplémentaire souvent obligatoire et des horaires atypiques. Au Québec, 25,4 % des femmes travaillent à temps partiel.

L'aménagement du temps de travail demeure une demande du mouvement syndical et du mouvement des femmes. L'objectif poursuivi : inscrire dans la Loi sur les normes du travail des dispositions relatives à la fixation d'une journée normale de travail. Le fait de fixer un nombre décent d'heures de travail par jour permettrait de circonscrire plus facilement le droit de refuser d'effectuer des heures supplémentaires et d'avoir accès à un véritable repos hebdomadaire.

#### Les gains obtenus pour certaines travailleuses des secteurs public et parapublic

Il existe, dans certaines conventions collectives des secteurs public et parapublic, la mise en application d'un régime d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT)<sup>17</sup>. Des dispositions concernant l'horaire variable sont également prévues dans d'autres conventions collectives. Certains régimes d'horaire variable offrent également la possibilité d'accumuler des crédits horaires permettant de prendre des congés.



### 2.1.3.3 Services de garde

La création d'un véritable réseau de services éducatifs à l'enfance accessibles, économiquement et géographiquement, constitue une bataille majeure du mouvement des femmes pour accéder au marché du travail et pour concilier famille et travail. Selon l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE), la principale barrière à l'emploi des femmes dans les pays développés reste le coût des services de garde<sup>18</sup>.

#### Les gains obtenus

La création des centres de la petite enfance (CPE) (1997) assortie d'une contribution de 5 \$ par jour pour les frais de garde des enfants de 4 ans et moins constitue une petite révolution. Par la suite, le gouvernement instaure la maternelle 5 ans à temps plein et la maternelle 4 ans dans les milieux défavorisés.

Selon les chercheurs Pierre Fortin, Luc Godbout et Suzie St-Cerny, la création des CPE et de places à contribution réduite a eu des effets significatifs sur la participation des femmes ayant de jeunes enfants au marché du travail. Cette dernière est passée de 63,1 % en 1996 à 74,3 % en 2009<sup>19</sup>. Quant aux femmes travaillant dans les services de garde en milieu familial, elles obtiennent finalement le droit de se syndiquer et de négocier de meilleures conditions de travail à la suite du jugement de la Cour supérieure rendu en octobre 2008, invalidant les projets de loi 7 et 8 adoptés.

#### Des reculs

Mais les gouvernements libéraux privilégient le développement de places dans le réseau privé :

- Depuis 2009, la bonification du crédit d'impôt pour les frais de garde d'enfants favorise les garderies privées non subventionnées.
- Entre 2009 et 2013, les places offertes en services de garde privés non subventionnés ont augmenté de 554 %, comparativement à 11 % dans les services de garde régis<sup>20</sup>.
- Le développement de places dans les services de garde en milieu familial régis stagne.
- Depuis avril 2015, les familles paient un tarif modulé selon les revenus pour avoir accès à un service de garde.

Depuis l'élection du gouvernement Couillard, l'appauvrissement et le démantèlement du réseau public des services de garde à la petite enfance, offrant des services de qualité, s'accroissent et fragilisent le droit à la syndicalisation des travailleuses en services de garde.

### 2.1.3.4 Vers une véritable politique familiale

Force est de constater que les progrès réalisés sur le marché du travail, aussi importants soient-ils, ont leurs limites. En effet, les contraintes domestiques et familiales pèsent lourdement sur la capacité des femmes d'accéder pleinement au marché du travail. Une femme sur cinq (20,8 %) opte pour le travail à temps partiel à cause de contraintes personnelles ou familiales. Cette donnée ne peut surprendre dans un contexte où les femmes représentent 60 % des proches aidants au Québec.

Ce dont le Québec a besoin, c'est d'une véritable politique familiale qui inclurait, notamment, des améliorations substantielles à la Loi sur les normes du travail. Pourtant, le gouvernement résiste et privilégie la mise en place d'une norme ISO de conciliation famille-travail, norme d'adhésion volontaire à l'intention des organismes et entreprises souhaitant certifier leurs pratiques de conciliation famille-travail.

En 2013, peu satisfaites, plusieurs organisations syndicales, dont l'Intersyndicale des femmes, plusieurs organisations féministes et groupes communautaires, s'inspirant de la coalition ayant permis l'adoption d'une loi sur l'équité salariale, mettent sur pied la Coalition pour la conciliation famille-travail-études. Cette coalition représente près de deux millions de Québécoises et de Québécois. Sa mission : obtenir des gains significatifs pour la société québécoise en matière de conciliation famille-travail-études en exigeant des modifications à la Loi sur les normes du travail et l'adoption d'une loi-cadre.



## 2.2 Pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes

Au cours du 20<sup>e</sup> siècle, les femmes obtiennent leur autonomie juridique, notamment par la réforme du Code civil, et font des gains significatifs en matière d'autonomie économique. Toutefois, l'action féministe la plus controversée reste l'affirmation du droit de la femme au contrôle de son corps, particulièrement en ce qui concerne la fertilité, les rapports sexuels, la violence sexuelle et le pouvoir médical sur la santé des femmes.

L'adoption de la déclaration de l'Assemblée générale des Nations Unies sur l'élimination de violence à l'égard des femmes, en décembre 1993, tout comme la proclamation de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes en 1999 constituent des gains importants pour les femmes. Ils résultent de nombreuses années de représentations et de discussions pour que les États membres reconnaissent que la violence faite aux femmes constitue une entrave sérieuse et permanente à l'égalité entre les sexes.

Au Québec, depuis des décennies, le mouvement des femmes réclame des mesures pour éliminer la violence dont elles sont victimes. En 1982, le magazine féministe *La Vie en rose* publie les résultats d'une enquête sur le harcèlement sexuel en milieu de travail. Le silence s'effrite, la riposte s'organise. Les comités de condition des femmes et l'ensemble du mouvement des femmes se mobilisent pour inclure des clauses sur le harcèlement sexuel dans les conventions collectives.

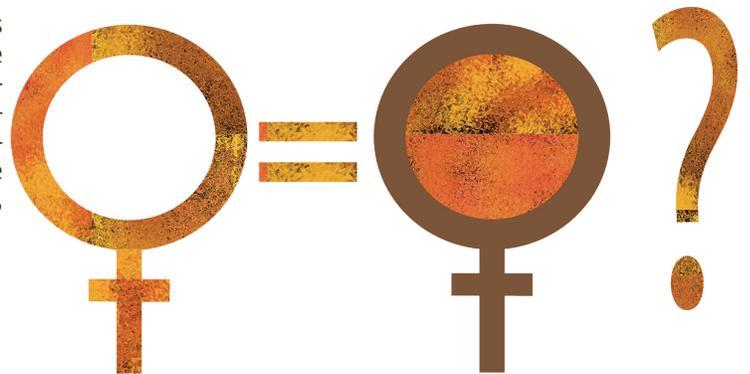
L'Intersyndicale des femmes soumet, au début des années 90, un mémoire au Comité canadien sur la violence dans les milieux de travail. En 1995, le Groupe de recherche multidisciplinaire féministe de l'Université Laval et l'Intersyndicale des femmes publient les résultats d'une importante recherche sur la violence envers les femmes dans les milieux de travail intitulée *Travailler, mais à quel prix?*. Fondée sur les témoignages de 72 travailleuses, cette recherche documente les causes et les manifestations de la violence institutionnelle, psychologique, sexuelle, verbale, physique, hétérosexiste et raciste.

## Les gains obtenus

Le Québec est sans contredit marqué par la tuerie de Polytechnique en 1989 et celle du Collège Dawson en 2006. Dorénavant, il n'est plus possible de taire la réalité de milliers de femmes confrontées à des actes de violence qui, trop souvent, les mènent à la mort. Les tergiversations ont assez duré : il faut doter le Québec de plans d'action gouvernementaux pour contrer la violence faite aux femmes.

- En 1995, le gouvernement adopte une première politique d'intervention en matière de violence conjugale.
- En 2002, l'Assemblée nationale adopte des modifications à la Loi sur les normes du travail. Dorénavant, toute personne salariée a droit à un milieu de travail exempt de violence et de harcèlement psychologique. Des recours sont prévus.
- En 2003, toutes les armes à feu doivent être enregistrées au Canada. Toutefois, le registre des armes à feu est aboli en 2012.
- En 2007, l'Assemblée nationale adopte la Loi Anastasia, interdisant la possession d'armes à feu dans les établissements d'enseignement, les services de garde, et les transports publics et scolaires.
- En 2008, le gouvernement lance une importante campagne de sensibilisation pour contrer la problématique des agressions à caractère sexuel, une première au Québec.

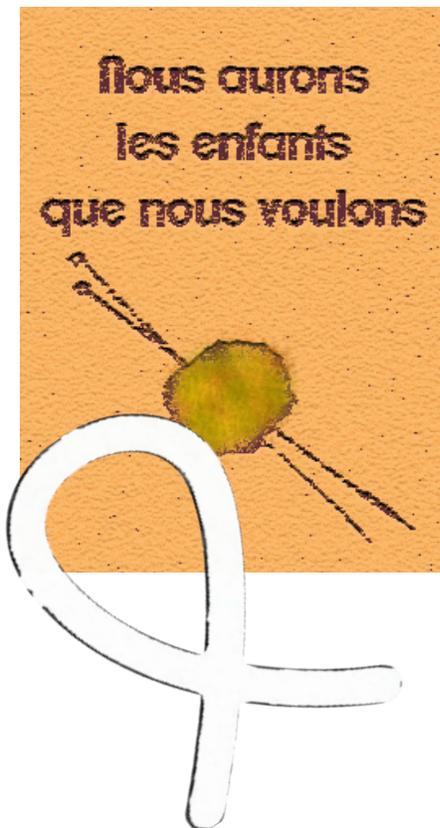
Ces gains, les femmes les ont obtenus grâce à leur détermination et à leur mobilisation, spécialement lors de la Marche mondiale des femmes. Mais de nouveaux enjeux se dessinent, notamment le contrôle du corps des femmes.



## Le contrôle du corps des femmes

Le contrôle des femmes sur leur propre corps, notamment par l'accès à la contraception et le droit à l'avortement, fut chèrement acquis en 1988. Toutefois, c'est un acquis fragile. Tout au long du règne du gouvernement Harper à la direction politique du Canada, le droit à l'avortement est contesté par le courant masculiniste, mais aussi, et surtout, par des députés fédéraux conservateurs qui présentent régulièrement des projets de loi visant à reconnaître le fœtus comme une personne ayant des droits juridiques et à criminaliser toute atteinte au fœtus. De plus, des cliniques d'avortement font l'objet d'intimidation, de menaces et doivent recourir aux tribunaux pour assurer leur protection<sup>21</sup>. Ces attaques au droit à l'avortement se concrétisent aussi dans le refus du gouvernement Harper de soutenir l'accès à l'avortement dans les pays en voie de développement, même en cas de viol et de mariage forcé.

Au Québec, l'érotisation et l'hypersexualisation du corps des femmes et des petites filles, et l'omniprésence des publicités sexistes dans l'espace public témoignent aussi de l'inégalité des rapports sociaux entre les sexes. Le mouvement des femmes se mobilise et lance, en 2008, la Coalition nationale contre les publicités sexistes (CNCPS) afin de réagir et de réclamer des pratiques publicitaires respectueuses des valeurs d'égalité.



## 2.3 Représentation des femmes dans les lieux de pouvoir

Lors de la Quatrième Conférence mondiale sur les femmes (1995) à Beijing, 189 pays s'engagent à inclure les femmes dans toutes les instances politiques et à tenir compte de leurs analyses lors de la prise de décision. Les militantes féministes des organisations syndicales, présentes à cette conférence, reviennent au Québec avec la volonté d'accélérer le processus visant la parité entre les femmes et les hommes.

Aujourd'hui, force est de reconnaître que cette parité dans la sphère politique, témoignant d'un réel partage du pouvoir, reste un objectif à atteindre. « Il s'agit pourtant d'un enjeu majeur de justice et d'égalité de notre démocratie<sup>22</sup>. » Malgré tous les changements sociaux survenus au Québec depuis 50 ans, la réalité et les priorités politiques des femmes sont largement ignorées par la classe politique. Le gouvernement québécois n'applique pas l'analyse différenciée selon les sexes pour évaluer ses législations, ses politiques, ses programmes et ses règlements. Lors de l'élection fédérale en 2015, il a été impossible d'organiser un débat entre les chefs de partis sur les enjeux concernant les femmes.

Pourtant, depuis des années, le mouvement des femmes dénonce la sous-représentation des femmes dans l'administration des entreprises, au sein des instances politiques à tous les niveaux de gouvernement et dans les instances syndicales. Actuellement, les femmes siégeant dans les différentes sphères politiques québécoises représentent seulement 17 % des maires, 32 % des conseillers municipaux et 28 % des députés<sup>23</sup>.

Les raisons expliquant cet état de fait sont multiples. D'une part, l'ouverture des partis politiques à leur engagement est à géométrie variable et, trop souvent, les circonscriptions qui leur sont attribuées sont imprenables. D'autre part, l'engagement des femmes dans la vie familiale explique en partie leur sous-représentation dans plusieurs espaces de la vie économique, politique et culturelle. Aussi, les femmes exigent une représentation reflétant la dualité sexuelle de la société par une présence paritaire des femmes et des hommes dans toutes les sphères de la vie publique.

## Quelques gains...

Certains pas sont franchis :

- Le Groupe Femmes, Politique et Démocratie travaille au réseautage des politiciennes pour qu'elles s'épaulent une fois élues.
- Québec solidaire est le seul parti politique québécois ayant inscrit, dans ses règles et ses statuts, l'obligation de parité et, surtout, de l'atteindre<sup>24</sup>.
- 2006 : la Loi sur la gouvernance des sociétés d'État rend obligatoire l'atteinte de la parité dans les conseils d'administration des organismes publics.
- 2007 : un premier Conseil des ministres paritaire est formé au Québec.
- 2012 : la première femme est élue au poste de première ministre du Québec.
- 2015 : un premier Conseil des ministres paritaire est formé au fédéral.

### 2.3.1 La place des femmes dans les structures décisionnelles syndicales

La sous-représentation des femmes dans les syndicats est un phénomène international. Les résultats d'une enquête menée en 2014 par la Confédération européenne des syndicats (CES) auprès de ses membres révèlent que seulement 10 % de femmes ont été élues au poste de présidente, que 26 % des femmes occupent la fonction de vice-présidente, que 25 % d'entre elles ont été nommées secrétaires générales, que 36 % des femmes sont trésorières, et cela, bien que 44 % des membres de la CES soient des femmes<sup>25</sup>.

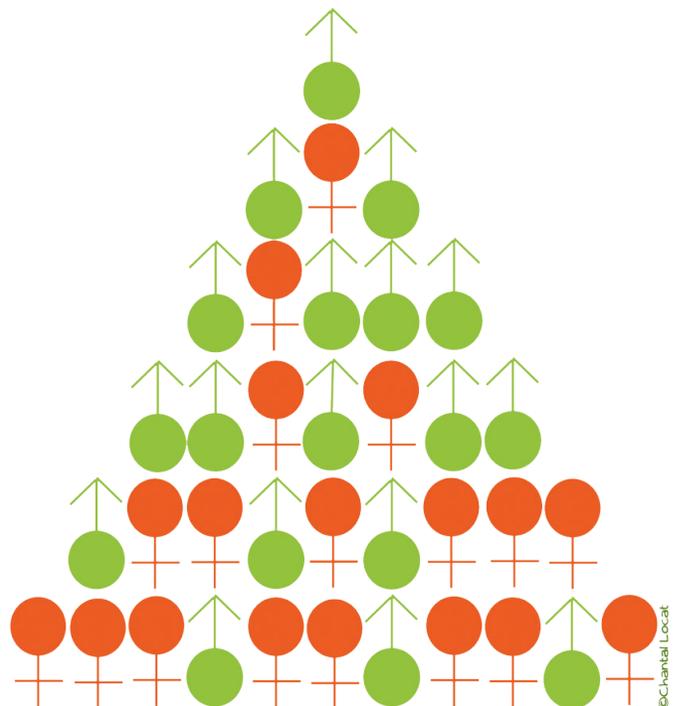
Pour augmenter et consolider la présence des femmes dans les lieux de pouvoir, les organisations syndicales, dont l'Intersyndicale des femmes, ont mis en place des comités de condition des femmes et souvent des réseaux de femmes. Ces lieux favorisent l'engagement et contribuent à l'émergence de femmes à des postes politiques. Certaines organisations, notamment la CSQ, le SPGQ et la CSN (Confédération des syndicats nationaux), ont adopté des programmes d'accès à l'égalité syndicale proposant des mesures concrètes afin d'améliorer la représentation des femmes aux postes électifs et de faciliter l'articulation entre la vie syndicale et la vie familiale.

### 2.3.2 Le chemin qui reste à parcourir

Si, comme l'écrit si justement Pascale Navarro<sup>26</sup>, « la mixité dans les instances de pouvoir, c'est davantage de féminin, c'est-à-dire un ensemble de valeurs et de choix issus de la socialisation des femmes, d'une vision particulière du monde » alors, il y a encore beaucoup de chemin à parcourir. Au moment où le mouvement syndical est attaqué violemment, l'engagement syndical devient précieux et exige des énergies considérables. Dans ce contexte, plusieurs questions demeurent :

- Comment préserver la légitimité des structures dédiées à la condition des femmes au gouvernement et dans nos organisations syndicales tenant compte que 39,1 % des femmes ayant un emploi au Québec sont syndiquées?
- Comment faire en sorte que les conditions d'exercice du travail politique et syndical, les règles de fonctionnement, les pratiques, le temps nécessaire à cet engagement soient compatibles avec les responsabilités familiales et domestiques?
- Comment les organisations syndicales peuvent-elles et doivent-elles s'adapter aux exigences et aux besoins des familles de leurs membres et non l'inverse? Comment poursuivre avec les femmes?

Le défi est majeur.



## 2.4 Mobilisations et solidarités

Le mouvement des femmes choisit régulièrement de rappeler sa présence, ses revendications et ses propositions. Ce besoin de se retrouver et de faire le point donne lieu à des rencontres historiques.

- Lors du 50<sup>e</sup> anniversaire du droit de vote des femmes, le mouvement des femmes organise, en avril 1990, les 50 heures du féminisme sous le thème « Femmes en tête ».
- Le Forum pour un Québec féminin pluriel en mai 1992 est l'occasion de s'interroger sur l'environnement économique, politique et culturel du Québec, et de définir notre projet politique, soit une société équitable, égalitaire, démocratique, pacifique et non violente, ouverte au pluralisme et responsable de son avenir.
- La marche « Du pain et des roses » contre la pauvreté réunit des milliers de femmes québécoises en 1995.
- La Marche mondiale des femmes en l'an 2000 s'organise parce que « tant que toutes les femmes ne seront pas libres, nous serons en marche ».
- La Charte mondiale des femmes pour l'humanité, lancée en 2005, prône cinq grandes valeurs : justice, paix, liberté, solidarité et égalité.
- Les États généraux de l'analyse et de l'action féministes (2011-2013), moment privilégié de réflexion sur le changement social, posent une question cruciale, à savoir : comment sortir d'un système économique qui repose sur une surexploitation du travail des femmes ainsi que des ressources naturelles?
- La Marche mondiale des femmes, édition 2015, sous le thème « Libérons nos corps, notre Terre, nos territoires », affirme que nos corps, notre Terre et nos territoires ne constituent pas seulement des lieux d'exploitation, mais d'abord et avant tout des espaces de créativité, de résistance et de transformation.

- Le Sommet des femmes, « Projet 75 » (2016), réunit près d'un millier de femmes de différents milieux dans le but de présenter à la classe politique des revendications menant à l'atteinte d'une réelle égalité entre les femmes et les hommes.

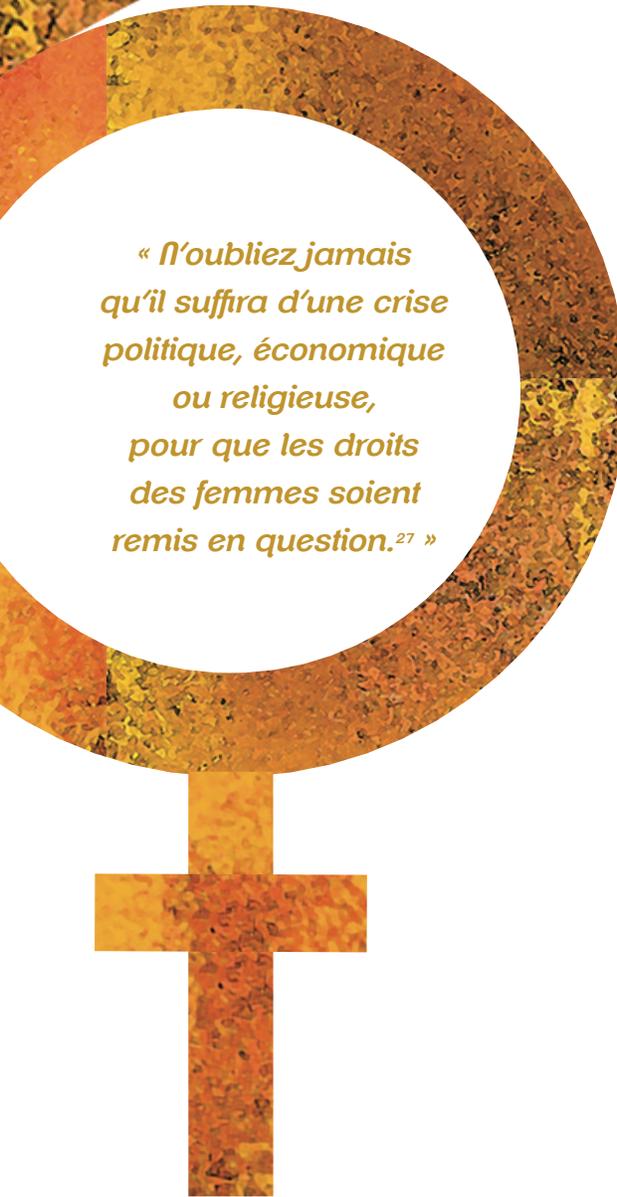


Logo MMF : © rouleupaquin.com

**Tant que  
TOUTES  
les FEMMES  
ne seront pas  
LIBRES,  
NOUS serons  
en marche !**

Tous ces événements favorisent la discussion entre les femmes issues de différents milieux, la création de liens de solidarité, la possibilité de prendre la mesure de la force du mouvement des femmes et de sa capacité de mobilisation. Ces événements favorisent la prise en compte de nouveaux enjeux comme l'intersection des oppressions et l'inclusion de toutes les disparités entre les femmes. Cette internationalisation des échanges et des mobilisations permet une prise de conscience majeure : partout dans le monde, les femmes mènent des luttes similaires, dans des contextes extrêmement variés, et les stratégies pour l'atteinte de l'égalité reflètent cette diversité. À cet égard, la solidarité internationale reste un enjeu majeur pour le mouvement des femmes.

États généraux de l'action et de l'analyse féministes  
2011 - 2013



*« N’oubliez jamais  
qu’il suffira d’une crise  
politique, économique  
ou religieuse,  
pour que les droits  
des femmes soient  
remis en question.<sup>27</sup> »*

## CONCLUSION

Depuis des années, les progrès issus des luttes des femmes sont fragiles. Le flirt incessant entre le néolibéralisme et le conservatisme contribue aux reculs qui se traduisent par les politiques antiféministes, anti-égalitaristes et antisyndicales.

Le contexte dans lequel nous menons nos luttes a singulièrement changé. Les conjonctures économiques et politiques nous tirent vers l’arrière, au retour des femmes dans le privé des familles, à l’hypersexualisation du corps des femmes et à une violence réelle ou symbolique contre les femmes.

Malgré nos mouvements, nos marches mondiales, l’histoire du mouvement des femmes et notre histoire comme militantes féministes et syndicales sont méconnues. Cela contribue à l’amnésie historique collective et à la délégitimation de nos analyses et de notre action.

Il nous faut donc persévérer, refuser de baisser les bras et foncer, car c’est une lutte légitime que celle de la liberté et de l’égalité. Ce bref regard sur le passé récent nous convainc que, même si nos progrès sont lents, les régressions possibles et toujours tragiques, il y a une amélioration de la situation des femmes ici, au Québec. Un de nos grands défis est de développer notre analyse féministe et notre action politique à l’intérieur de nos organisations tout en transcendant les intérêts corporatistes.

De ne pas penser le mouvement des femmes comme un mouvement monolithique est un autre grand défi. Ce mouvement, il est pluriel, parce que les femmes ont des réalités, des intérêts, voire des stratégies d’émancipation variés. Les défis sont à la hauteur de ce pluralisme. Le mouvement des femmes et les divers courants qui le traversent sont confrontés aux expériences plurielles des femmes; ce mouvement doit tenir compte des clivages socioéconomiques entre les femmes, des disparités ethniques et religieuses, culturelles et générationnelles et, ce faisant, développer un discours, mais aussi des stratégies inclusives face à un modèle socioéconomique, politique et culturel dominant.

## NOTES ET RÉFÉRENCES

1. MONTREYNAUD, Florence (2003). Le féminisme : comprendre, agir, changer, Conférence livrée lors du colloque « 30 ans d'action, ça porte fruit! » du Conseil du statut de la femme du Québec (23 mai).
2. NAVARRO, Pascale (2015). Femmes et pouvoir : les changements nécessaires, Leméac Éditeur, p. 51.
3. Pour une présentation exhaustive des mesures d'austérité du gouvernement Couillard, consultez l'Observatoire des conséquences des mesures d'austérité au Québec sur le site de l'Institut de recherche et d'informations socio-économiques (IRIS) à [austerite.iris-recherche.qc.ca](http://austerite.iris-recherche.qc.ca).
4. Le tiers des femmes sur le marché du travail (33 %) occupent un emploi dans les services publics. Dans le réseau de la santé, elles représentent 80 % de la main-d'œuvre.
5. LE QUÉBEC ÉCONOMIQUE (2016). Thème : Marché du travail : Emploi, [En ligne]. [[qe.cirano.qc.ca/theme/marche\\_du\\_travail/emploi](http://qe.cirano.qc.ca/theme/marche_du_travail/emploi)].
6. CHARRON, Hélène, et Nathalie ROY (2014). « Inégalités économiques entre les sexes : des enjeux actuels », *Revue vie économique*, vol. 6, no 1, p. 29.
7. COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC (2014). Analyse de la situation des femmes dans l'industrie de la construction : Comparaison entre les provinces du Canada, [En ligne], p. 2. [[www.cccq.org/~media/PDF/Recherche/DossiersSpeciaux/Femmes\\_Comparaison\\_provinciale\\_sept2014.ashx](http://www.cccq.org/~media/PDF/Recherche/DossiersSpeciaux/Femmes_Comparaison_provinciale_sept2014.ashx)].
8. CHARRON, Hélène, et Nathalie ROY (2014). « Inégalités économiques entre les sexes : des enjeux actuels », *Revue vie économique*, vol. 6, no 1, p. 30.
9. MOULIN, Stéphane (2014). « Pourquoi les inégalités sociales sont-elles en hausse? », *Revue vie économique*, vol. 6, no 1, p. 11.
10. SYNDICAT DE PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC (2014). États généraux des femmes 2014. Oser la différence, p. 36.
11. COUTURIER, Eve-Lyne, et Simon TREMBLAY-PEPIN (2015). Les mesures d'austérité et les femmes : analyse des documents budgétaires depuis novembre 2008, Institut de recherche et d'informations socio-économiques (février), 58 p.
12. BEAUDOIN, Lise I. (2004). « Invalidité du chapitre IX de la Loi sur l'équité salariale : à la recherche de l'égalité perdue », *Journal du Barreau*, [En ligne], vol. 36, no 3 (15 février). [[www.barreau.qc.ca/pdf/journal/vol36/no3/default.html](http://www.barreau.qc.ca/pdf/journal/vol36/no3/default.html)].
13. « Québec accepte de payer l'équité salariale : les femmes recevront 1,7 milliard ce printemps » (2006). *Le Devoir*, (9 septembre).
14. COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (2016). Équité salariale : les entreprises visées, [En ligne]. [[www.ces.gouv.qc.ca/equite-salariale/entreprises.asp](http://www.ces.gouv.qc.ca/equite-salariale/entreprises.asp)].
15. Actuellement, le gouvernement a choisi d'abaisser de 2 % le taux de cotisation au régime. Cela risque de fragiliser le financement du Régime et d'ouvrir la porte, à moyen terme, à une révision du Régime à la baisse.
16. QUÉBEC. CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (2015). Iniquité du Régime québécois d'assurance parentale : lettre de Mme Julie Miville-Dechêne au ministre Sam Hamad, [En ligne]. [[www.csf.gouv.qc.ca/article/2015/12/04/lettre-de-mme-julie-miville-dechene-au-ministre-sam-hamad-iniquite-du-regime-quebecois-dassurance-parentale/](http://www.csf.gouv.qc.ca/article/2015/12/04/lettre-de-mme-julie-miville-dechene-au-ministre-sam-hamad-iniquite-du-regime-quebecois-dassurance-parentale/)].

17. Avant le 31 mars 2015, l'employé de la Fonction publique bénéficiant d'un régime ou réduction du temps de travail n'était pas tenu de verser à la CARRA les cotisations normalement exigibles pour le temps non travaillé jusqu'à un maximum de 20 % du temps complet par année. L'ARTT est principalement utilisée par les femmes; cette modification a pour effet de les appauvrir.
18. DESROSIERS, Éric (2012). « Payantes pour l'État, les garderies à 7 \$ : «Chaque tranche de subvention de 100 \$ du Québec lui a procuré un retour fiscal de 104 \$» », Le Devoir, [En ligne] (13 avril). [ledevoir.com/economie/actualites-economiques/347300/payantes-pour-l-etat-les-garderies-a-7].
19. FORTIN, Pierre, Luc GODBOUT et Suzie ST-CERNY (2012). L'impact des services de garde à contribution réduite du Québec sur le taux d'activité féminin, le revenu intérieur et les budgets gouvernementaux, Document de travail, Chaire de recherche en fiscalité et en finances publiques (13 avril).
20. CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC et FÉDÉRATION DES INTERVENANTES EN PETITE ENFANCE DU QUÉBEC (2015). Investir dans nos enfants, Mémoire présenté à la Commission des finances publiques, dans le cadre des audiences publiques sur le projet de loi no 28 – Loi concernant principalement la mise en œuvre de certaines dispositions du discours sur le budget du 4 juin 2014 et visant le retour à l'équilibre budgétaire en 2015-2016, [En ligne] (février), p 11, D12657. [lacsq.org/fileadmin/user\_upload/csq/documents/documentation/avis\_memoires/2014-2015/D12657.pdf].
21. MALBOEUF, Marie-Claude (2015). « Des cliniques d'avortement demandent protection », La Presse, [En ligne] (17 juin). [lapresse.ca/actualites/sante/201506/16/01-4878685-des-cliniques-d'avortement-demandent-protection.php].
22. NAVARRO, Pascale (2015). Femmes et pouvoir : les changements nécessaires, Leméac Éditeur, p. 23.
23. CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (2016). Portrait des Québécoises en 8 temps, [En ligne], Conseil du statut de la femme (mai), 42 p. [www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/portrait\_des\_quebe-coises\_en\_8\_temps\_web.pdf] (Consulté le 1er juin 2016).
24. QUÉBEC SOLIDAIRE [s. d.]. Propositions : Nos principes : Déclaration adoptée par le Congrès de fondation en février 2006, [En ligne]. [quebecsolidaire.net/propositions/nos-principes?path=declaration-de-principes/].
25. BOUAFFRE, Arnaud, et Cinzia SECHI (2014). ETUC 8th March Survey 2014, 7th Edition, [En ligne], European Trade Union Institute, Bruxelles, 73 p. [www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/other/files/etuc\_8th\_march\_survey\_2014\_en\_eh.pdf].
26. NAVARRO, Pascale (2015). Femmes et pouvoir : les changements nécessaires, Leméac Éditeur, p. 85.
27. <http://www.marieclaire.fr/droits-des-femmes-10-citations-de-simone-de-beauvoir-a-ne-jamais-oublier,807596.asp>



Intersyndicale **des** femmes

Printemps 2016